

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 28.03.2025 14:18:52
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886c0f5e0d784ad11

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
КОЛЛЕДЖ

Фонд оценочных средств

дисциплина **ОП.05** *Основы менеджмента*

Общепрофессиональный цикл, обязательная часть

цикл дисциплины и его часть (обязательная, вариативная)

46.01.03. специальность
Делопроизводитель

код

наименование специальности

квалификация
делопроизводитель

Разработчик (составитель)
Рассказова А.И.

ученая степень, ученое звание,
категория, Ф.И.О.

подпись

дата

I Паспорт фондов оценочных средств

1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для проверки результатов освоения дисциплины ОП. 05. Основы менеджмента, входящей в состав программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 46.01.03.Делопроизводитель.

Работа обучающихся во взаимодействии с преподавателем 36, на самостоятельную работу 16.

2. Объекты оценивания – результаты освоения дисциплины

ФОС позволяет оценить следующие результаты освоения дисциплины в соответствии с ФГОС специальности 46.01.03.Делопроизводитель, дисциплины ОП. 05 Основы менеджмента:

умения:

- оценивать ситуацию и принимать эффективные решения, используя систему методов управления;
- использовать на практике методы планирования и организации работы подразделения и личного трудового процесса;
- учитывать особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;
- проводить работу по мотивации трудовой деятельности.

знания:

- сущность и характерные черты современного менеджмента;
- принципы построения организационной структуры управления;
- система методов управления;
- процесс принятия и реализации управленческих решений;
- основы формирования мотивационной политики организации;
- методы планирования и организации работы подразделения по профессии.

Вышеперечисленные умения, знания и практический опыт направлены на формирование у обучающихся следующих **общих и профессиональных компетенций**:

ОК.03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;

3 Формы контроля и оценки результатов освоения дисциплины

Контроль и оценка результатов освоения – это выявление, измерение и оценивание знаний, умений и формирующихся общих и профессиональных компетенций в рамках освоения дисциплины.

В соответствии с учебным планом специальности 46.01.03 Делопроизводитель, дисциплины ОП. 05. Основы менеджмента предусматривается текущий и промежуточный контроль результатов освоения.

3.1 Формы текущего контроля

Текущий контроль успеваемости представляет собой проверку усвоения учебного материала, регулярно осуществляемую на протяжении курса обучения.

Текущий контроль результатов освоения дисциплины в соответствии с рабочей программой и календарно-тематическим планом происходит при использовании следующих обязательных форм контроля:

- выполнение и защита практических работ,
- проверка выполнения самостоятельной работы студентов,
- проверка выполнения контрольных работ,
- дифференцированный зачет.

Во время проведения учебных занятий дополнительно используются следующие формы текущего контроля – *устный опрос, решение ситуативных задач, тестирование по темам отдельных занятий.*

Выполнение и защита практических работ. Практические работы проводятся с целью усвоения и закрепления практических умений и знаний, овладения профессиональными компетенциями. В ходе практической работы студенты приобретают умения, предусмотренные рабочей программой дисциплины, учатся использовать

инструкции, и применять различные методики расчета, анализировать полученные результаты и делать выводы, опираясь на теоретические знания.

Список практических работ:

Практическая работа №1 «Отбор, прием персонала. Управление адаптацией персонала Понятие методов управления»

Вопросы для обсуждения:

1. Типовые этапы отбора, их содержание.
2. Организация процедуры отбора.
3. Группировка и содержание критериев и показателей отбора.
4. Методы оценивания претендентов на вакантную должность.
5. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме
6. Виды адаптации

Задания части А:

Дайте определение следующим понятиям, характеристика которых приведена ниже.

1. Принятая технологическая и организационная последовательность, влияющая на вход, выход или сам процесс в системе деятельности организации, это _____.
2. Метод планирования, в котором предсказание будущего опирается на накопленный опыт и текущее предложение относительно будущего, это _____.
3. Человек, который хорошо понимает цели деятельности предприятия, организации, фирмы, а также цели и задачи по организации коллектива, направленные на достижение конечных целей организации. В организациях, в их трудовых коллективах бывают формальные и неформальные, это _____.

Дайте характеристику следующим понятиям.

1. Планирование
2. Менеджмент

Задания части Б решите тест:

1. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых идей в организацию:

- а) продвижение изнутри;
- б) компенсационная политика;
- в) использование международных кадров;
- г) прием на работу профессионалов;
- д) расширение деловых связей

2. Краткая трудовая биография кандидата:

- а) профессиограмма;
- б) карьерограмма;
- в) анкета сотрудника;
- г) рекламное объявление;
- д) должностная инструкция

3. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графические тесты;
- д) анкетирование

4. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графический тест;
- д) астрологический прогноз

5. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- а) отбор кандидатов;
 - б) найм работника;
 - в) подбор кандидатов;
 - г) заключение контракта;
 - д) привлечение кандидатов
- 6. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:**
- а) анализ анкетных данных;
 - б) профессиональное испытание;
 - в) экспертиза почерка;
 - г) рекомендации близких родственников кандидата;
 - д) анализ резюме
- 7. Что представляет процесс набора персонала:**
- а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
 - б) прием сотрудников на работу;
 - в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности;
 - г) профессиональное испытание;
 - д) аттестация и повышение квалификации
- 8. К преимуществам внутренних источников найма относят:**
- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
 - б) появление новых идей, использование новых технологий;
 - в) появление новых импульсов для развития;
 - г) все вместе;
 - д) ответы «а» и «б»
- 9. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:**
- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
 - б) появление новых импульсов для развития;
 - в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников;
 - г) сохранение корпоративного духа в организации;
 - д) снижение конкуренции между работниками
- 10. Что следует понимать под текучестью персонала:**
- а) все виды увольнений из организации;
 - б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;
 - в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
 - г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов;
 - д) все вышеперечисленное

Практическая работа №2 «Мотивация персонала в процессе трудовой деятельности»

Задания части А:

Вопросы для обсуждения

1. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность работой и мотивацию.
2. Теории мотивации персонала.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Отечественные методы мотивации персонала.
5. Особенности японских и других зарубежных методов мотивации

Задания части А:

Выполните тестовые задания

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;

- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда

2. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней

3. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни

4. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации

5. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе

6. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в)

7. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости

8. К добровольным социальным льготам относятся

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания;
- д) все перечисленные льготы являются добровольными

9. Какие основные формы стимулов выделяют?

- а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
- б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
- в) стимул, мотив, потребность, нужда;
- г) похвала, просьба, убеждение;
- д) зарплата, премия, подарки

10. Основными формами оплаты труда являются:

- а) повременная и сдельная;

- б) заработная плата и прибыль;
- в) тарификация и индексация;
- г) фиксированная и плавающая;
- д) окладная и тарифная

11. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:

- а) моральным и материальным поощрением;
- б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
- в) убеждением и участием;
- г) администрированием и приказами;
- д) манипулированием и просьбами

12. Под обогащением труда обычно понимают:

- а) увеличение размера вознаграждения;
- б) увеличение количества выполняемых функций;
- в) возможности карьерного роста;
- г) автоматизация труда;
- д) возможность невыполнения функциональных обязанностей

13. Под термином «мотивация» понимают:

- а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
- б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;
- в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
- г) реакция человека на любые психологические воздействия;
- д) смысл трудовой деятельности

14. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:

- а) принести в работу радость;
- б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам;
- в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании;
- г) все вместе;
- д) все неверно

15. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:

- а) возможностям организации;
- б) ценности сотрудника;
- в) ожиданиям сотрудника;
- г) среднеотраслевому уровню;
- д) вознаграждению за предыдущую работу.

Практическая работа №3 «Служебный этикет»

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Корпоративная культура.
2. Управленческие конфликты
3. Виды внутриорганизационных конфликтов
4. Форма производственных конфликтов
5. Стратегии преодоления конфликта

Выполните тестовые задания

1. Столкновение противоположно направленным, не совместимым друг с другом тенденций:

- а) конфликт;
- б) спор;
- в) дискуссия;
- г) скандал.

2. Западные специалисты, работающие с представителями различных социальных групп, которые, как правило, затрачивают на улаживание конфликтов:

- а) 5% своего рабочего времени;
 - б) 25% своего рабочего времени;
 - в) 50% своего рабочего времени;
 - г) 100% своего рабочего времени.
3. *Укажите утверждение, не соответствующее действительности:*
- а) конфликт — это явление социальное;
 - б) конфликт — это явление осознанное, действие обдуманное;
 - в) конфликт — это явление редкое и нераспространенное;
 - г) конфликт — это явление прогнозируемое, подверженное регулированию.
4. *Укажите функцию конфликта, относимую в разряд отрицательных:*
- а) полностью или частично устраняет противоречия;
 - б) способствует развитию и изменению в организации;
 - в) вскрывает причины кризиса, а не уводит их вглубь;
 - г) формирует неверие в торжество справедливости.
5. *Укажите функцию конфликта, относимую в разряд положительных:*
- а) формирует «образ врага», предвзятость к оппоненту;
 - б) может ухудшать качество работы или учебы;
 - в) учит насильственным способам решения проблем;
 - г) служит одним из средств самоутверждения личности.
6. *Ограниченность ресурсов, с одной стороны, и стремление человека взять для себя лучшее и в большем количестве — с другой, часто являются:*
- а) причиной конфликта;
 - б) следствием конфликта;
 - в) функцией конфликта;
 - г) динамикой конфликта.
7. *Когда должностная функция не подкреплена в полной мере необходимыми средствами для ее выполнения (отсутствует необходимая техника, недостаточное количество пространства, теснота, шум, жара, холод ит.д.), то речь идет о причине конфликта под названием:*
- а) неудовлетворительная коммуникация;
 - б) слабая эргономичность рабочих мест;
 - в) нецелесообразный контроль;
 - г) различия в манере поведения и жизненном опыте.
8. *В ситуации, когда один человек или группа зависят в выполнении задач от другого человека или группы, причина конфликта может заключаться:*
- а) в различных целях;
 - б) во взаимосвязи задач;
 - в) неудовлетворительной коммуникации;
 - г) неравномерном распределении ресурсов.
9. *Причина конфликта «неудовлетворительные коммуникации» заключается:*
- а) в плохой передаче информации;
 - б) в том, что цели какого-либо подразделения ставятся выше целей всей организации;
 - в) в неравномерном распределении ресурсов;
 - г) в различии поведения, характера, жизненного опыта конфликтующих сторон.
10. *Причина какого конфликта заключается в рассмотрении только тех взглядов, альтернатив, аспектов ситуации, которые благоприятны только для какой-либо личности или группы:*

- а) различия в манере поведения и жизненном опыте;
 - б) различия в представлениях и ценностях;
 - в) неудовлетворительные коммуникации;
 - г) различия в целях?
11. *Состояние психического напряжения, обусловленное выполнением деятельности в особенно сложных условиях:*
- а) конфликт;
 - б) стресс;
 - в) депрессия;
 - г) фрустрация.
12. *Автором концепции стресса является:*
- а) Зигмунд Фрейд;
 - б) Карл Юнг;
 - в) Ганс Селье;
 - г) Огюст Конт.
13. *Укажите эмоциональный признак стресса:*
- а) анорексия (потеря аппетита);
 - б) боли в груди, животе, спине;
 - в) беспокойство или повышенная возбудимость;
 - г) хронические опоздания и откладывание дел на завтра.
14. *Укажите черту, не характерную для конфликтной личности демонстративного типа:*
- а) хочет быть в центре внимания;
 - б) подозрителен;
 - в) любит хорошо выглядеть в глазах других;
 - г) его отношение к людям определяется тем, как они к нему относятся.
15. *С каким условием (или условиями) связано начало конфликта:*
- а) первый его участник сознательно и активно действует в ущерб другому участнику путем физических действий, демаршей, заявлений и т.д.;
 - б) второй участник сознает, что эти действия направлены против него;
 - в) второй участник в ответ предпринимает активные действия против инициатора конфликта; с этого момента можно считать, что он начался;
 - г) со всеми вышеперечисленными условиями?
16. *Что из перечисленного не относится к критериям конфликта:*
- а) взаимозависимость сторон;
 - б) осознание ситуации как конфликтной;
 - в) выбор стратегии дальнейшего поведения;
 - г) всё вышеперечисленное относится к критериям конфликта?
17. *Что является толчком для реализации конфликта:*
- а) инцидент;
 - б) напряженность;
 - в) ссора;
 - г) недовольство?
18. *Чем характеризуется недовольство как стадия конфликта:*
- а) несходством во мнениях и взглядах оппонентов;
 - б) действиями, направленными на препятствие действиям оппонента;
 - в) ощущением и высказыванием неудовлетворенности;
 - г) осознанием случившегося инцидента?

19. *Конфликт разрешится и отношения между субъектами перейдут на новый уровень, если путь его разрешения будет:*

- а) конструктивным;
- б) деструктивным;
- в) конструктивно-деструктивным;
- г) все варианты верны.

20. *Конфликты, связанные с личностным восприятием происходящего вокруг, с чувственной реакцией на поведение и действия других людей, расхождением во взглядах и т.п., принято относить:*

- а) к субъективным;
- б) объективным;
- в) эмоциональным;
- г) социально-трудовым.

Тест №1.

А насколько вы подвержены стрессу? Ответьте на вопросы, которые предлагает Манчестерский институт науки и техники (Великобритания). Против каждого вопроса обоих разделов поставьте «галочку», если ответ положительный.

Раздел А

- 1. Опаздываете ли вы на назначенную встречу?
- 2. Отсутствует ли в вас дух соревновательности?
- 3. Внимательный ли вы слушатель?
- 4. Ваш образ жизни можно назвать неспешным?
- 5. Можете ли вы терпеливо ждать?
- 6. Вы, как правило, не скрываете своих чувств?
- 7. Вы любите делать одно дело?
- 8. Мягкий ли вы человек?

Раздел В

- 1. Вы никогда не опаздываете?
- 2. Вы проникнуты духом соревновательности?
- 3. Вы часто прерываете собеседника?
- 4. Вы всегда торопитесь?
- 5. Вы очень нетерпеливы?
- 6. Вы обычно скрываете свои чувства?
- 7. Вы хватаетесь за множество дел сразу?
- 8. С вами тяжело общаться?

Если большинство «галочек», которые вы поставили, оказалось в разделе **В**, ваше поведение носит утверждающий характер. Вы, по всей вероятности, очень импульсивны, торопите время и очень настойчивы. Эти свойства вашего характера увеличивают опасность сердечных приступов. Обычно у таких людей бывает бойцовская реакция на стресс.

Если «галочек» больше в разделе **А**, вы стараетесь избежать стресс-факторов. Возможно, вы не любите обсуждать трудности и проблемы. Если у вас нет денег, вы предпочитаете не оплачивать счетов и не ходить в магазин. Главное, чтобы у вас не развился синдром безнадежности, с которым потом сложно бороться.

Тест №2

В этом может помочь следующий тест, в котором предлагается на каждый вопрос выбрать один ответ, который вам больше всего подходит.

- 1. В общественном транспорте разгорелся спор. Что вы предпринимаете?
 - а) не вмешиваетесь;

- б) можете вмешаться, встав на сторону потерпевшего;
 - в) всегда вмешиваюсь.
2. На собрании и конференции вы критикуете руководство за ошибки?
- а) нет;
 - б) в зависимости от личного отношения к нему;
 - в) всегда.
3. Ваш руководитель излагает свой план работы, который вам кажется неудачным. Предложите ли вы свой план?
- а) если другие вас поддержат, то — да;
 - б) разумеется;
 - в) нет.
4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями?
- а) только с теми, кто не обижается;
 - б) да, но только по принципиальным вопросам;
 - в) да, со всеми и по любому поводу.
5. Кто-то пытается стать впереди вас в очереди за стипендией или зарплатой. Ваши действия?
- а) считая, что вы не хуже его, вы пытаетесь обойти очередь;
 - б) возмущаетесь, но про себя;
 - в) открыто высказываете свое недовольство.
6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение вашего коллеги, в котором есть смелая идея, но в наличии и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите?
- а) выскажетесь о плюсах и минусах этого предложения;
 - б) скажете о плюсах предложения и посоветуете дать возможность опробовать идею;
 - в) будете только критиковать.
7. Представьте: свекровь (или теща) постоянно говорит вам о необходимости экономии, о вашей расточительности, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о последней покупке. Что вы ей скажите?
- а) что одобряете покупку;
 - б) что эта вещь безвкусна;
 - в) поссоритесь с ней из-за покупки.
8. Вы встретили подростков, которые сквернословят и курят. Как вы отреагируете?
- а) не станете вмешиваться;
 - б) сделаете им замечание;
 - в) если это случится в общественном месте, то отчитаете их.
9. В ресторане или магазине вы заметили, что вас обсчитывают. Как вы поступите?
- а) не дадите официанту чаевых, а с продавца потребуете сдачу, даже мелочи;
 - б) попросите, чтобы он еще раз посчитал;
 - в) устроите скандал.
10. Вы в доме отдыха. Администрация занимается посторонними делами, не выполняя своих функциональных обязанностей. Возмущает ли это вас?
- а) да, но вы не высказываетесь;
 - б) жалуетесь на нее;
 - в) вымещаете свое недовольство на младшем персонале.
11. Вы спорите со своим младшим братом или сестрой-подростком и убеждаетесь, что они правы. Признаете ли вы свою ошибку?
- а) да;
 - б) нет;
 - в) какой же у вас авторитет, если вы признаетесь в своей ошибке?

Дешифратор:

- за каждый ответ «а» поставьте себе 4 балла;
- за каждый ответ «б» — 2 балла;
- за каждый ответ «в» — 0 баллов.

Ключ:

До 14 баллов. Вы ищете повод для споров, большая часть которых просто мелочна. Любите критиковать, только когда это выгодно вам. Подумайте, не скрывается ли за вашим поведением комплекс неполноценности?

15-29 баллов. О вас говорят, что вы — конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете свое мнение, невзирая на то, как это повлияет на ваши личные и служебные отношения.

30-44 балла. Вы тактичны, легко избегаете конфликтных ситуаций, стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, не всегда решаетесь ее оказать. Может быть, вы все требуете только от других.

Чтобы понять, умеете ли вы слушать и в целом грамотно общаться, можно использовать следующий психологический тест. Для получения результата необходимо ответить однозначно «да» или «нет» на следующие вопросы:

1. Когда вы беседуете с кем-либо и объясняете что-либо, внимательно ли следите за тем, чтобы слушатель понял вас?
2. Подбираете ли вы слова, соответствующие подготовке собеседника?
3. Обдумываете ли вы свои идеи, предложения, прежде чем высказать их другим?
4. Если вы высказали новую мысль и собеседник не задает вопросов, считаете ли вы, что он понял вашу мысль?
5. Следите ли вы за тем, чтобы ваши высказывания были как можно более определенными, ясными, краткими?
6. Обдумываете ли вы предварительно форму изложения своих идей, предложений, чтобы не говорить бессвязно?
7. Поощряете ли вы вопросы, адресованные вам?
8. Вы считаете, что обычно знаете мысли окружающих?
9. Задаете ли вы вопросы окружающим, чтобы выяснить, насколько полно известны вам их мысли?
10. Различаете ли вы факты и мнения?
11. Ищете ли вы новые возражения против аргументов собеседника?
12. Стараетесь ли вы, чтобы ваши собеседники во всем соглашались с вами?
13. Всегда ли вы говорите ясно, четко, кратко и вежливо?
14. Делаете ли вы паузы в беседе, чтобы и самому собраться с мыслями, и собеседнику дать возможность обдумать ваши предложения, задать вопросы?

Кто ответит утвердительно (да) на все вопросы, кроме значащихся под № 4,8,11 и 12, можно считать, что он владеет приемами грамотного общения, знает, как излагать свои мысли и слушать собеседника. В иных случаях появится повод задуматься о барьерах, мешающих обрести умение слушать и говорить.

Практическая работа №4 «Методы принятия управленческих решений»

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Методы управленческих решений
2. Управленческие решения при ценообразовании продукта
3. Эффективность имиджирования
4. Саморазвития в процессе оптимизации делового общения.
5. Этика, манера поведения личности

6. Культура оформления документов

7. Основные типы менеджеров

8. Характеристика труда менеджера

9. Требования менеджерам и их роль

Составление штатного расписания Составление план работы менеджера. Подготовка реферата на тему: «Функции менеджмента, обеспечивающие жизнеспособность организации».

Задания части А:

Дайте ответ на следующие вопросы

- 1) Кто такой менеджер? Может ли организация существовать без менеджера? Каковы его роли в организации?
- 2) Каковы основные черты и общие характеристики, присущие современному менеджеру?
- 3) В чем заключается специфика деятельности менеджеров высшего, среднего и низшего звена? Какие типы менеджеров высшей квалификации в России вы знаете?
- 4) Что такое «власть» и «авторитет»? Какие формы власти вы знаете? Дайте их описание.
- 5) Сформулируйте определение лидерства. Какие существуют отличия лидера и менеджера? Какие функции выполняют лидеры?
- 6) Дайте определение стиля руководства. Приведите факторы формирования стиля руководства.
- 7) Какие подходы к изучению лидерства в организации вы знаете? Опишите подход с позиции лидерских качеств.
- 8) Дайте описание поведенческого подхода к стилю руководства. Приведите концепцию стилей руководства К. Левина, стилей руководства и лидерства Лайкерта и его коллег из университета шт. Огайо и Мичиганского университета.
- 9) Охарактеризуйте «решетку менеджмента» Р. Блейка и Д. Мутона.
- 10) Сформулируйте ситуационный подход к лидерству. Какие существуют ситуационные концепции лидерства? Приведите описание ситуационной модели Фидлера и теории жизненного цикла Поля Херсея, Кена Бланшарда.
- 11) Дайте определение понятий «управление», «решение». Определите место и роль управленческого решения в процессе управления.
- 12) Информационная среда управления.
- 13) Сущность коммуникаций. Процесс коммуникаций в менеджменте. Коммуникационные сети. Межличностные коммуникации в деловых организациях.
- 14) Современные системы информационного обеспечения управления.
- 15) Опишите процесс принятия рационального решения. Каковы факторы и условия обеспечения качества и эффективности управленческих решений?

Задания части Б:

Для коллектива

Ситуация №1

У вашего директора день рождение. Он делает вид, что ничего не происходит, не дает никакого намека на это, ходит с серьезным видом, видимо нет настроения. Как поступит ваш коллектив в этой ситуации?

(разыграть ситуацию)

Ситуация №2

Многим из вас было обещано продвижение по служебной лестнице. А директор увиливал от этого решения. Ваши действия?

(разыграть ситуацию)

Проверка выполнения самостоятельной работы. Самостоятельная работа направлена на самостоятельное освоение и закрепление обучающимися практических умений и знаний, овладение профессиональными компетенциями.

Самостоятельная подготовка обучающихся по дисциплине предполагает следующие виды и

формы работы:

1. Приготовить доклад и презентацию в электронном виде: «История и развитие менеджмента». Составить опорный конспект на тему: «Менеджмент как система управления организацией»
2. Подготовить сообщения по теме: «Наиболее успешные карьеры западных и отечественных предпринимателей»
3. Составление опорного конспекта по теме: «Проблема развития профессионализма работника»
4. Составление опорного конспекта по теме: «Влияние стресса на профессионализм работников»
5. Составление сравнительную характеристику (таблицу) по теме: «Организаторские личностные качества традиционного руководителя и инновационного руководителя - лидера»
6. Подготовка доклада на тему: «Оценка личных и профессиональных качеств сотрудника», «Управленческие решения на малых предприятиях». Составление резюме.

Проверка выполнения контрольных работ. Контрольная работа проводится с целью контроля усвоенных умений и знаний и последующего анализа типичных ошибок и затруднений обучающихся в конце изучения темы или раздела. Согласно календарно-тематическому плану дисциплины предусмотрено проведение следующей контрольной работы:

Контрольная работа №1.

Дайте ответ на следующие вопросы:

1. Менеджмент как наука.
2. Основные школы (концепции) управления.
3. Менеджмент, его место и роль в организации.

Контрольная работа №2.

Дайте ответ на следующие вопросы:

1. Развитие человека в процессе профессиональной деятельности.
2. Функциональное состояние человека в профессиональной деятельности.
3. Понятие профессиональной деятельности и ее структура.

Дайте определение следующим понятиям:

1. Монотония
2. Квалификация
3. Работоспособность
4. Утомление
5. Фактор человеческий.

Контрольная работа №3

Дайте ответ на следующие вопросы:

1. Организация. Делегирование полномочий
2. Отбор, прием персонала. Управление адаптацией персонала
3. Мотивация персонала в процессе трудовой деятельности
4. Руководитель подчиненный

Контрольная работа №4

Дайте ответ на следующие вопросы:

1. Эффективность имиджирования
2. Саморазвития в процессе оптимизации делового общения.
3. Этика, манера поведения личности
4. Культура оформления документов
5. Управленческие конфликты
2. Виды внутриорганизационных конфликтов
3. Форма производственных конфликтов
4. Стратегии преодоления конфликта

Сводная таблица по применяемым формам и методам текущего контроля и оценки

результатов обучения

Результаты обучения	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Освоенные умения:	
- оценивать ситуацию и принимать эффективные решения, используя систему методов управления; - использовать на практике методы планирования и организации работы подразделения и личного трудового процесса; - учитывать особенности менеджмента в области профессиональной деятельности; - проводить работу по мотивации трудовой деятельности.	Оценка правильности выполнения самостоятельной работы, решения теста во время занятия. Выполни и защита практической работ №1, 2,3,4.
Усвоенные знания:	
- сущность и характерные черты современного менеджмента; - принципы построения организационной структуры управления; - система методов управления; - процесс принятия и реализации управленческих решений; - основы формирования мотивационной политики организации; - методы планирования и организации работы подразделения по профессии.	Выполни и защита практической работ №1, 2,3,4. Оценка правильности выполнения самостоятельной работы, решения теста во время занятия.

3.2 Форма промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине ОП. 05.Основы менеджмента,– итоговая контрольная работа 2 семестра.

Обучающиеся допускаются к сдаче итоговой контрольной работы при выполнении всех видов практических работ, предусмотренных рабочей программой и календарно-тематическим планом дисциплины ОП. 05. Основы менеджмента.

Итоговая контрольная работа проводится за счет времени отведенного на изучение дисциплины ОП. 05 Основы менеджмента, при условии своевременного и качественного выполнения обучающимся всех видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Тестовые задания итоговой контрольной работы (2 семестр)

I вариант

Выберите 1 ответ из предложенных вариантов:

1. Адаптация - это:

- а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;
- г) процесс повышения квалификации нового работника;
- д) ответы «а» и «г»

2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:

- а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
- б) использование испытательного срока для новичка;
- в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем

- кадровой службы;
- г) введение в должность;
- д) все вместе

4. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

- а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;
- б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;
- в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;
- г) изолировать его от влияния коллег;
- д) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника

5. Какие виды адаптации выделяют ученые?

- а) первичная, вторичная, функциональная;
- б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая;
- в) скрытая, явная, фрикционная;
- г) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая;
- д) экономическая, социальная, политическая

6. Какие два направления адаптации выделяют в управлении персоналом?

- а) первичная, вторичная;
- б) функциональная, структурная;
- в) основная, вспомогательная;
- г) внешняя, внутренняя;
- д) явная, скрытая

7. Какой из перечисленных пунктов является необходимым условием организации коллектива и существенным фактором организационно-административной адаптации?

- а) настроение коллектива;
- б) традиции коллектива;
- в) морально-психологический климат;
- г) нравственность;
- д) мораль

8. Какой из перечисленных пунктов является особенно важным для эффективной работы руководителя?

- а) выбор стиля управления, приемлемого для данной организации;
- б) сокращение управленческого штата на предприятии;
- в) способность менеджера к творческой инициативе;
- г) приспособление под требования подчиненных;
- д) дружелюбное отношение к подчиненным

9. Механизм управления профессиональной ориентацией и адаптацией осуществляется через ...

- а) формирование органов образования;
- б) формирование и развитие системы органов управления различного уровня;
- в) формирование и развитие системы органов контроля различного уровня;
- г) сокращение текучести рабочей силы;
- д) формирование и развитие технической системы

10. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?

- а) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться;
- б) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников;
- в) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы;
- г) заставить работников признать новичка;
- д) изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий

11. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, следует:

- а) отказать ему в приеме на работу;
- б) принять с испытательным сроком;
- в) принять без испытательного срока;
- г) принять, но с более низким жалованием;
- д) порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта

12. Возможность влиять на поведение сотрудников называется:

- а) влияние
- б) убеждение
- в) власть
- г) стиль управления
- д) авторитет
- е) нет правильного ответа

13. Дополните определение:

_____ — это активизация профессиональных и коммуникативных навыков сотрудников, определяемая синергическим эффектом межкультурного взаимодействия.

14. Дополните определение:

_____ менеджмент изучает управленческие отношения в международных компаниях.

15. Дополните определение:

_____ стиль основывает свою власть на умении добиваться большинства при голосовании или пользуется доверием своих последователей.

16. Дополните определение:

Повышение _____ обычно приводит к более ответственному отношению к порученному делу, повышению производительности труда.

17. Расположите в правильной последовательности фазы жизненного цикла организации:

- 1) зрелость;
- 2) юность;
- 3) старение;
- 4) рождение;
- 5) детство.

18 Сопоставьте определение и понятие

1) группа лиц, взаимодействующих друг с другом ради достижения стоящих перед ними целей с помощью материальных, правовых, экономических и иных условий;	а. менеджмент;
2) целенаправленное воздействие на объект (организацию, подразделение, сотрудников, процессы) со стороны менеджеров, руководителей в условиях ограничений и в соответствии с выбранным критерием эффективности;	б. организационная культура;
3) совокупность функций, ориентированных на эффективное использование человеческих, материальных и финансовых ресурсов с	в. управление;
	г. организация.

целью достижения целей организации; 4) совокупность установившихся ценностей, традиций, верований, норм поведения, символов, которые во многом определяют характер взаимоотношений и направленность поведения людей.	
---	--

19. Дополните определение:

Мотивация – это процесс побуждения себя и других к _____ для достижения личных целей и целей организации;

20. Дополните определение:

Значительной свободой подчиненных по выработке решений и контролю за своей работой, незначительной долей сотрудничества между руководителем и подчиненным характеризуется _____ стиль руководства.

4 Система оценивания комплекта ФОС текущего контроля и промежуточной аттестации

Каждый вид работы оценивается по пяти бальной шкале.

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения. Оценка «5» (отлично) предполагает грамотное и логичное изложение ответа.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности, в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Критерии оценивания ответа по устному опросу.

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения; за грамотное и логичное изложение ответа.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Критерии оценивания опорных конспектов.

«5» (отлично) – аккуратность выполнения, читаемость текста, грамотность (терминологическая и орфографическая), полное раскрытие темы конспекта.

«4» (хорошо) – тема конспекта раскрыта, однако материал изложен недостаточно логично; аккуратность выполнения, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая).

«3» (удовлетворительно) – материал изложен недостаточно логично, неаккуратное выполнение, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая), тема конспекта раскрыта не в полной мере.

«2» (неудовлетворительно) – материал изложен нелогично, допущены терминологические и орфографические ошибки, неразборчивый почерк, тема конспекта не раскрыта.

Критерии оценивания разбора конкретных ситуаций (кейс-метод).

Каждое задание оценивается максимально оценкой «5»(отлично).

По результатам оценивания всех заданий оценка соответствует средней.

Критерии оценивания решений практических задач по кейс-методу:

«5» (отлично) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе нормативных источников и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.

«4» (хорошо) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор нормативных источников; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

«3» (удовлетворительно) – задание выполнено, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе нормативных источников; задача решена не полностью или в общем виде.

«2» (неудовлетворительно) – задача решена неправильно.

Критерии оценивания тестовых заданий.

«5» (отлично) – 20 -17 верных ответов (100%).

«4» (хорошо) – 16-13 верных ответов (75%-95%).

«3» (удовлетворительно) – 13-10 верных ответов (50%-70%).

«2» (неудовлетворительно) – менее 10 верных ответов (менее 50%).

Критерии оценивания контрольной работы

Каждый вид работы оценивается по пяти бальной шкале.

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения. Оценка «5» (отлично) предполагает грамотное и логичное изложение ответа. 3 полных, раскрытых ответа 100%

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Раскрыты ответы на 80%.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения. Раскрыты ответы на 60%.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания. Раскрыты ответы на 50%.

Тестирование в ходе итоговой контрольной работы оценивается по пяти бальной шкале следующим образом: стоимость каждого вопроса 1 балл. За правильный ответ студент получает 1 балл. За неверный ответ или его отсутствие баллы не начисляются.

«5» (отлично) – 20 -17 верных ответов (100%).

«4» (хорошо) – 16-13 верных ответов (75%-95%).

«3» (удовлетворительно) – 13-10 верных ответов (50%-70%).

«2» (неудовлетворительно) – менее 10 верных ответов (менее 50%).

